

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Manajemen merupakan ilmu dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Manajemen SDM sangat diperlukan di era meningkatnya persaingan globalisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Dani & Putra, 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Palinggi dalam (Darmadi, 2022) manajemen SDM merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat. Dan tindakan serta penerapan dari keputusan – keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah ilmu perencanaan untuk mengelola kinerja karyawan dan pengambilan keputusan sehingga sumber daya manusia dapat terkendali secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, Pemimpin menjadi jembatan penghubung antara karyawan, visi dan misi perusahaan agar berjalan satu arah menuju keberhasilan.

Menurut Ulfa dkk dalam (Rahmawati & Adiyatama, 2023) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan

suatu proses pertukaran yang mengikut sertakan karyawan untuk mendapatkan *reward* atau imbalan dan untuk membantu karyawan menentukan apa tindakan yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu, memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Revai dan Mulyadi dalam (Wen, 2022)

Menurut (Anggoro & Supriyadi, 2022) gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada bimbingan dan motivasi kepada anak buah demi tercapainya sasaran kerja.

Kepemimpinan transaksional adalah *leadership* yang menggunakan system *reward* dan *Penalty* berdasarkan standar kerja yang ditentukan (Chrisshyaren, 2022)

Kepemimpinan transaksional menurut Bass dan Yukl dalam (Wen, 2022) adalah pertukaran reward dengan penyelesaian pekerjaan

Dari identifikasi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tipe kepemimpinan yang berfokus pada penghargaan dan hukuman yang didasari oleh target pekerjaan yang telah diberikan dengan tujuan memberikan motivasi.

2.1.2.1 Ciri – ciri Kepemimpinan Transaksional

Menurut Burhanudin dan Kurniawan dalam (Ernita & Adriansyah, 2023) terdapat empat (4) ciri kepemimpinan transaksional, yaitu:

1. Pemimpin harus menjadi penentu pencapaian tujuan organisasi dan menginformasikannya pada karyawan.
2. Pemimpin menjalankan pengawasan dalam pekerjaan guna menggapai tujuan.
3. Pemimpin memberi reward bagi para karyawan berprestasi dan mendapat kinerja sesuai ketetapan organisasi.
4. Pemimpin memberi hukuman atau sanksi pada karyawan yang tidak mencapai kinerja.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dkk dalam (Agusthina Risambessy¹, 2021) gaya kepemimpinan memiliki 3 karakteristik sebagai berikut :

1. Imbalan Kontigen (*Contigent Reward*) yaitu pertukaran imbalan atas pencapaian kinerja yang baik serta memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja bawahan.
2. Manajemen Eksepsi Aktif (*Management by Exception-Active*), yaitu pemimpin secara aktif melakukan pengawasan untuk mengantisipasi dan meminimalisir tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung.
3. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) yaitu pemimpin memberikan peringatan atau sanksi terhadap bawahan apabila ditemukan kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dalam proses kerja berlangsung.

2.1.3 Pengertian Lingkungan kerja

Karena keduanya saling mempengaruhi, lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi sangat erat. Tempat kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Hartati dan Beddu dalam (Ades Asike¹ & Ulyana Muslimin², 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang bersangkutan aspek social dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan nya sehari – hari.(H.A et al., 2023)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi para karyawan yang melakukan pekerjaan di perusahaan. (Nahdiah et al., 2024)

Menurut Nitisemito dalam (Windo Thalibana, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahma Nursyifa Subardjo et al., 2023) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekat karyawan ketika bekerja, baik yang berbentuk jasmani maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memprovokasi dirinya dan pekerjaannya ketika bekerja.(Friyatna Dira & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, 2022)

Dari penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.1.3.1 Fator-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto dalam (Tinggi et al., 2020) factor- factor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Warna akan mempengaruhi kondisi mental meraka. Memilih warna yang tepat untuk ruang dan perangkat dapat secara tidak langsung meningkatkan semangat dan ketenangan karyawan.
2. Kebersihan Kantor Secara tidak langsung, karyawan akan merasa nyaman bekerja di lingkungan kerja yang bersih.
3. Penerangan Karena pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Sumber penerangan yang dimaksud bukan hanya listrik tetapi juga sinar matahari.
4. Pertukaran udara
 Karena ventilasi udara yang cukup berdampak positif pada kesehatan karyawan, pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik.
5. Jaminan terhadap keamanan
 Keamanan dalam arti yang lebih luas, seperti keamanan barang pribadi dan lingkungan tempat kerja, akan memberikan rasa aman kepada karyawan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Seidarmayanti dalam (Nurul Fitria Yulita et al., 2023) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi ruang kerja
- 3) Tata letak ruang
- 4) Dekorasi
- 5) Kebisingan
- 6) Fasilitas

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Persaingan bisnis sekarang menuntut karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang berkualitas untuk perusahaan agar mampu tetap eksis dalam persaingan bisnis.

Menurut Torang dalam (Hendrawan et al., 2022) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu di sebuah organisasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan di organisasi.

Handoko dalam yaitu kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sianturi, Yunita, dan Harahap dalam (Samudera & Siwi Agustina, 2024), kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang diukur dengan berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas, kecepatan, dan ketepatan waktu yang mencakup kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno dalam menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tika dalam (Sarip, 2023) *factor– factor* yang mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok terdiri dari dua factor :

1. Faktor internal terdiri dari :
 - 1) Kecerdasan
 - 2) Keterampilan
 - 3) Kestabilan emosi
 - 4) Motivasi
 - 5) Persepsi peran
 - 6) Kondisi keluarga
 - 7) Kondisi fisik
2. faktor eksternal terdiri dari :
 - 1) Peraturan ketenagakerjaan
 - 2) Keinginan pelanggan
 - 3) Pesaing
 - 4) Nilai -nilai sosial
 - 5) Serikat buruh
 - 6) Kondisi ekonomi

2.1.4.2 Indikator kinerja

Menurut Sutrisno dalam (Harahap &Tirtayasa, 2020) terdapat enam indikator kinerja yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihayati terhadap kuantitas dan sejauh manapengawasannya.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
5. Disiplin waktu, ketepatan waktu
6. Absen yaitu tingkat kehadiran

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut (Asteri et al., 2023) Pengaruh Kepemimpinan transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Para peneliti ini melakukan penelitian mengenai kinerja di CV tamparang Grup di Kota makassar, penelitian ini disebabkan karena penurunan omset penjualan pada lokasi penelitian. Penurunan omset tersebut di pengaruhi oleh kurangnya perhatian dari pimpinan, lingkungan kurang nyaman dan toxic, fasilitas serta peralatan kerja yang kurang memadai dan kurang nya motivasi maupun apresiasi dari pimpinan. Para peneliti mendapatkan data melalui kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan terdapat 3 data yang tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuantitatif karena pengolahan data yang digunakan berupa data dan numric. Keseluruhan penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Daulani et al., 2024) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Penelitian ini dilakukan guna Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara menyebar kuisioner kepada responden, Sampel yang diambil sebanyak 63 orang. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi interpersonal antara pimpinan dan bawahannya hubungan keduanya dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil objek penelitian yang lebih luas dan sample yang lebih besar serta analisis yang tepat untuk menambah kajian teori yang menjadi landasan penelitian sehingga indikator yang menjadi pengukur menjadi lebih kompleks.

Menurut (Risambessy et al., 2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis serta menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Modern Express Ambon. Populasi penelitian semua karyawan PT. Bank Modern Express Ambon. Sample yang digunakan berjumlah 94 orang, menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan Linier Regresi berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dengan indikator imbalan kontingen indikator manajemen ekspektasi aktif indikator manajemen eksepsi pasif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Modern Express Ambon.

Menurut (Estiana et al., 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif metode survey dengan tipe penelitian deskriptif dan asosiatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Berdasarkan uji F, hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.

Menurut (Agung & Mas'ud, 2021) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Di Pt. Eka Sandang Duta Prima). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan sebab adanya penurunan kinerja di Pt. Eka Sandang Duta Prima. Populasi yang digunakan oleh penelitian ini adalah karyawan Pt. Eka Sandang Duta Prima dengan teknik sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif serta menggunakan alat analisis multivariate sehingga dapat memberikan hasil analisis variabel secara kompleks melalui program aplikasi Smart Partial Least Square (PLS) 3.3.3. Hasil

dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

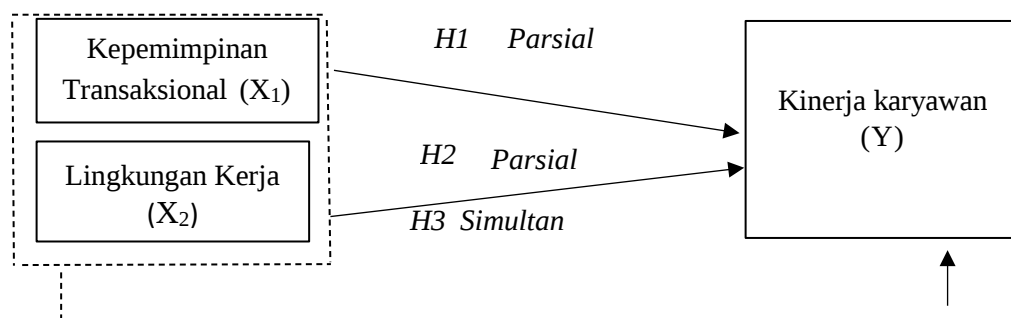
No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Asteri, Fajriah dan Idris (2023) https://www.jurnal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4747/3123	Kepemimpinan transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif	Penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Daulani, syarifuddin dan Rasid (2024) https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/view/1665/1300	Kepemimpinan Transaksional, Sistem <i>Reward</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja	Metode Penelitian Survei	Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi interpersonal antara pimpinan dan bawahannya hubungan keduanya dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Sedangkan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Risambessy, Paulus dan Wairisal, (2021) https://www.academia.edu/download/110266772/pdf.pdf	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja	Metode analisis yang digunakan Linier Regresi berganda	Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dengan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Modern Express Ambon.
4	Estiana, Karomah, dan Saimima, (2023) https://www.academia.edu/download/104437023/498.pdf	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Metode Probabilitas Sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.
5	Agung dan Mas'ud, (2021) https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32395	Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Analisis deskriptif dan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian, Link URL	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penulis 2025

2.6 Kerangka Pemikiran



Gamabar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Penulis (2025)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi kerangka pemikiran diatas yang telah disampaikan oleh penulis, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1.

3. $H_1 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Indonesia Partner Solution Dikantor Perwakilan Jakarta 1.